

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFICACY* DENGAN KINERJA PERAWAT DALAM MELAKSANAKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. R. KOESMA TUBAN

(The Relationship Between Self-Efficacy With The Performance Of Nurses In Carrying Out Nursing In The Inpatient Hospital dr. R. Koesma Tuban)

Tiara Putri Ryandini^{1*}, Mokhamad Nurhadi¹

¹Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

*Email: tiara.putriyandini16@gmail.com

Email: madinarrohmah@gmail.com

Abstract

Self-efficacy is a sense of confidence in oneself that individuals can face the problems that are being experienced and can provide positive results. Performance is the successful completion of a task or meeting a set target. This study aims to determine the relationship between Self Efficacy with the performance of nurses in carrying out nursing care in the hospital dr. R. Koesma Tuban. This type of research is correlational using a cross-sectional time approach with a population of 39 nurses selected by cluster random sampling technique of as many as 36 nurses. The independent variable is self-efficacy and the dependent is the performance of nurses in carrying out nursing care measured using the Spearman correlation test. The results of the study were conducted after the analysis using the Spearman correlation test with significance level $p = \leq 0.05$. The results of the study on the relationship between self-efficacy with the performance of nurses in implementing nursing care proved that $p = 0.000$ indicates the value of $p < \alpha$ ($0.04 < 0.05$) which means H_1 is accepted that there is a relationship between Self Efficacy with the performance of nurses in implementing nursing care in inpatient hospital dr. R. Koesma Tuban, with a correlation value of 0.468, which is a strong correlation with a positive direction. from the description above it can be concluded that the relationship between Self Efficacy with the performance of nurses in carrying out nursing care in the inpatient hospital dr. R. Koesma Tuban .

Keywords: *Implementing Nursing Care, Nurse Performance, Self Efficacy*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan penampilan hasil karya personel baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Di era globalisasi membuat persaingan diberbagai hal yang semakin meningkat. Tidak luput juga permasalahan kesehatan yang banyak menuntut rumah sakit sebagai penyedia fasilitas dan saranaprasarana kesehatan karena banyaknya pesaing yang ada disekitar mereka. Terlebih lagi tuntutan masyarakat yang banyak menginginkan pelayanan kesehatan terutama dalam kinerja keperawatan yang baik, cepat akurat, berkualitas, efektif, dan efisien (Bu, Ma, Zhai, Ma, & Xu, 2022). Perawat mendominasi jumlah tenaga kesehatan di rumah sakit sehingga memegang peranan penting karena perawat bertugas selama 24 jam melayani pasien. Selain itu berperan penting dalam pengelola pelayanan keperawatan terhadap pasien sampai pasien sembuh (Takashiki, Komatsu, Nowicki, & ..., 2023).

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD dr. R. Koesma Tuban didapatkan 12 responden, setelah peneliti membagikan angket google form

untuk pengambilan data survey awal, peneliti menemukan data responden dengan kinerja perawat saat melaksanakan asuhan keperawatan dengan kriteria kadang-kadang dilaksanakan berjumlah 2 responden. Sedangkan responden selanjutnya yaitu berjumlah 10 dengan kinerja perawat saat melaksanakan asuhan keperawatan dengan kriteria selalu dilaksanakan.

Berdasarkan penelitian dari (Huwae, Hehanussa, & ..., 2020) di RS Bhayangkara Pekan Baru melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,4%. Peneliti Hidayat Rahmat di Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebanyak 50%. Sementara penelitian yang dilakukan Yuliaty (2022) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian diatas kinerja perawat masih rendah hampir mendekati 50%, artinya sebgaiian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas. Hasil survei peneliti pada Tahun 2022

di RSUD dr. R. Koesma Tuban terdapat kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang mendapatkan nilai baik sebesar 63,9% sedangkan nilai buruk kinerja perawat 36,1%.

Seorang perawat akan memiliki rasa optimisme yang tinggi jika mempunyai self efficacy yang tinggi. Perawat mempunyai kepercayaan yang tinggi berkaitan dengan kemampuannya dalam bekerja dibandingkan dengan orang yang memiliki self efficacy rendah, selain itu self efficacy yang tinggi juga menurunkan rasa takut akan kegagalan karena perawat berani mengambil resiko sehingga pada saat menolong pasien mereka akan berpikir cepat dan dapat mengatasi pasien tersebut secara efektif karena tidak ragu-ragu dalam bertindak. Lim, Song, Nam, Lee, & Kim (2022) menyatakan seseorang yang memiliki self efficacy tinggi percaya bahwa mereka dapat menanggulangi kejadian dan situasi secara efektif. Tingginya self efficacy menurunkan rasa takut akan kegagalan, meningkatkan aspirasi, meningkatkan cara menyelesaikan masalah, dan kemampuan berpikir analitis.

RSUD dr. R. Koesma Tuban adalah Rumah Sakit Umum milik Pemerintahan Kabupaten dan merupakan salah satu rumah sakit tipe B yang terletak di Kabupaten Tuban, Provinsi Jawa Timur.

Kronologis kejadian pada saat dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara kepada Kepala Ruangan mengatakan bahwa kinerja perawat baik, akan tetapi setelah peneliti melakukan survei penilaian, peneliti menemukan data bahwa perawat yang diantaranya memiliki nilai baik 10 orang dan nilai kurang baik 2 orang dalam melaksanakan asuhan keperawatan (Evaluasi Kinerja Perawat, 2022). Kinerja yang kurang baik karena perawat memiliki self efficacy rendah. Beberapa fenomena yang ditemui menunjukkan bahwa perawat yang mempunyai evaluasi kinerja kurang baik adalah perawat yang kurang percaya diri, merasa dirinya kurang mampu menangani pasien dengan baik, melakukan pekerjaan hanya berdasarkan instruksi dari dokter, menjadikan profesinya sebagai beban, mudah stress ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena tersebut upaya yang harus dilakukan yaitu mengadakan pelatihan yang menunjang perawat dalam pekerjaannya, memberikan reward poin insentif yang lebih tinggi bagi perawat di ruang rawat inap dan juga menyediakan fasilitas makanan serta minuman bagi perawat serta memberi variasi dalam pekerjaan sehingga tidak jenuh.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode analitik korelasional. Desain yang menggunakan jenis penelitian cross sectional merupakan jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran atau observasi terhadap data variabel independen dan dependen yang akan diteliti sekaligus. Ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Keperawatan. Responden dalam penelitian ini adalah perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban dengan populasi 39 dan sampel 36 responden. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengukuran data.

Penelitian dilakukan di RSUD dr. R. Koesma Tuban. Penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri dan datanya diukur menggunakan kuesioner efikasi diri dan kuesioner kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan *Cluster Random Sampling*. Jika semua sudah terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan tahapan editing, coding, scoring, tabulate. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Spearman Rho.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Umum

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD Dr. R. Koesma Tuban

No.	Jenis Kelamin	f	Persentase
1.	Laki-Laki	11	30.6%
2.	Perempuan	25	69.4%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 25 (69%) perawat.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No.	Usia	f	Persentase
1.	26 – 30 Tahun	21	58.3%
2.	31 – 45 Tahun	14	38.9%
3.	46 – 50 Tahun	1	2.8%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah 21 (58.3%) perawat.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No.	Pendidikan	f	Persentase
1.	D3 Keperawatan	17	47.2%
2.	Ners	19	52.8%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan S1 Ners yang berjumlah 19 (53.8%) perawat.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pekerjaan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No	Pekerjaan	f	Persentase
1.	Pegawai Tetap	9	25.0%
2.	Pegawai Kontrak	25	69.4%
3.	PPPK	2	5.6%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden dalam pekerjaannya adalah Pegawai Kontrak yang berjumlah 25 (69.4%) perawat.

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No.	Lama Bekerja	f	Persentase
1.	1 - 5 tahun	11	30.6%
2.	6 – 15 tahun	23	63.9%
3.	16 – 25 tahun	2	5.6%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dari lama bekerja adalah 6 – 15 tahun sebanyak 23 (63.9%) perawat.

Data Khusus

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Self Efficacy Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No.	Self Efficacy	f	Persentase
1.	Rendah	4	11.1%
2.	Sedang	7	19.4%
3.	Tinggi	25	69.4%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden self efficacy tinggi yaitu dengan jumlah 25 (69.4%) perawat.

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No.	Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan	f	Persentase
1.	Kurang	3	8.3%
2.	Cukup	10	27.8%
3.	Baik	23	63.9%
Jumlah		36	100%

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden dalam kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan sebanyak 27 (63.9%) perawat.

Tabel 8 Analisis Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

No	Self Efficacy	Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan			Total
		Kurang	Cukup	Baik	
1.	Rendah	3 (75.0%)	1 (25.0%)	0 (0.0%)	4 (100%)
2.	Sedang	0 (0.0%)	5 (71.4%)	2 (28.6%)	7 (100%)
3.	Tinggi	0 (0.0%)	4 (16.0%)	21 (58.3%)	25 (100%)
Total		3 (8.3%)	10 (27.8%)	23 (63.9%)	36 (100%)

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar berjumlah 21 (58.3%) responden mengalami self efficacy tinggi dengan melaksanakan asuhan keperawatan baik.

Analisa Data

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Software SPSS For Windows. Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis uji korelasi Spearmen Rho dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai $\rho = 0,04$ dimana $\rho < 0,05$ maka dapat disimpulkan H^1 diterima, artinya ada Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban.

Selain itu didapatkan nilai koefisien korelasi Spearmen Rho = 0,468 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam

Melaksanakan Asuhan Keperawatan (r) nilai korelasi = 0,468. Hasil ini menunjukkan bahwa Self Efficacy yang tinggi maka Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan juga baik.

PEMBAHASAN

Identifikasi Self Efficacy di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar self efficacy yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki self efficacy yang masuk dalam kategori tinggi.

Perawat RSUD dr. R. Koesma Tuban dengan self efficacy yang tinggi dapat dipengaruhi oleh usia, usia yang lebih tua akan memiliki rasa keyakinan yang lebih tinggi karena banyak pengalaman dan keberhasilan dibandingkan pada perawat muda yang kurang yakin dalam melaksanakan usaha ataupun kegiatan. Selain usia, jenis kelamin juga dapat mempengaruhi self efficacy, dimana perempuan memiliki rasa kurang yakin dalam melaksanakan tindakan asuhan keperawatan karena perempuan cenderung merasa kepercayaan dirinya berkurang.

Self efficacy juga dipengaruhi oleh pendidikan terakhir dimana D3 Keperawatan dan S1 Ners terdapat perbedaan antara lain jika berpendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu kurangnya pengetahuan serta pengalaman praktik lapangan sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 Ners pengalaman tentang pengetahuan dan praktik lapangan lebih banyak sehingga self efficacy yang dimiliki responden D3 dan S1 Ners lebih tinggi yang S1 Ners.

Self efficacy juga dapat dipengaruhi oleh pekerjaan yaitu pegawai tetap dan pegawai kontrak antara lain cara bekerja yang berbeda jika pegawai tetap memiliki keyakinan dan usaha yang tinggi agar saat melaksanakan tindakan asuhan keperawatan baik, sedangkan yang pegawai kontrak biasanya memiliki cara dan keyakinan yang lebih tinggi lagi dikarenakan yang pegawai kontrak adalah pegawai yang sewaktu-waktu bisa keluar dari Instalasi tersebut sehingga akan memiliki self efficacy yang sangat tinggi.

Kategori self efficacy juga dapat dipengaruhi oleh lama bekerja karena usia yang lebih tua dan berpengalaman, dibandingkan usia muda pengalaman atau masa kerja adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh dari peristiwa-peristiwa yang dialami selama perjalanan bekerja, lama bekerja yang bervariasi akan mempengaruhi

ketrampilan dan pengalaman perawat. Pengalaman keberhasilan maupun kegagalan seorang individu dalam melaksanakan suatu usaha akan mempengaruhi tingkat self efficacy orang tersebut. Pengalaman keberhasilan akan meningkatkan self efficacy, sedangkan kegagalan akan menurunkan self efficacy. Selain pengalaman sendiri, self efficacy juga dapat dipengaruhi oleh keberhasilan orang lain. Seseorang yang melihat orang lain yang sebanding kemampuannya berhasil dalam melaksanakan tugas maka orang tersebut akan merasa percaya diri bahwa orang tersebut pun sanggup melakukannya. Sebaliknya, jika ia melihat orang tersebut gagal, maka ia juga akan kehilangan rasa percaya dirinya.

Responden pada kelompok di ruang rawat inap dengan tingkat self efficacy sangat yakin yaitu memilih point kuesioner pada dimensi magnitude (sulitnya pekerjaan) pada nomor 2 “Saya tidak menghindari dari tindakan keperawatan yang saya rasa mampu melaksanakannya” berjumlah 26 responden. Dimensi self efficacy berikutnya adalah generality (perilaku) dipilih responden pada ruang rawat inap dengan menyatakan sangat yakin pada pertanyaan nomor 5 “Ketika ada pasien tidak mampu datang, maka saya akan tetap berusaha memberikan perawatan yang terbaik dan sama dengan pasien lain” berjumlah 19 responden. Selanjutnya yaitu dimensi self efficacy adalah strenght (kekuatan) dipilih responden pada ruang rawat inap dengan menyatakan sangat yakin pada pertanyaan nomor 10 “Ketika saya mendapatkan beban kerja yang terlalu berat biasanya saya akan berusaha sebisa mungkin untuk menyelesaikannya” berjumlah 16 responden.

Self efficacy perlu dimiliki oleh seorang perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban karena kepercayaan dan keyakinan diri mereka mampu menyelesaikan pekerjaan ataupun saat melaksanakan tindakan keperawatan kepada pasien sehingga tindakan yang diberikan terlaksana dengan maksimal.

Identifikasi Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap di RSUD dr. R. Koesma Tuban yang masuk dalam kategori baik.

Kinerja dalam organisasi diartikan sebagai keberhasilan menyelesaikan tugas atau memenuhi

target yang ditetapkan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Karacan & Yildiz, 2022). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Choi, Gu, Oh, & Sok, 2022). Kinerja bila dikaitkan dengan kata benda adalah dari kata *performance*, maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu atau kelompok dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika (Ahmed, Elsayed, ragab, & Mohamed, 2021).

Kompetensi intelektual memberikan pemahaman bahwa aktivitas keperawatan yang diberikan merupakan suatu proses rasional dan didasari proses berpikir kritis dalam setiap penyelesaian masalah pasien dan menggunakan ilmu keperawatan maupun ilmu penunjang dalam asuhan keperawatan. Kompetensi teknikal merupakan kemampuan perawat yang berhubungan dengan kemampuan perawat dalam menggunakan peralatan secara terampil dalam rangka mencapai tujuan keperawatan yang mencakup kemampuan tangan, koordinasi, dan mampu beradaptasi secara kreatif terhadap prosedur teknis. Kompetensi interpersonal berhubungan dengan kemampuan perawat dalam menciptakan dan mempertahankan hubungan profesional perawat-klien yang dapat memfasilitasi pencapaian tujuan asuhan keperawatan. Sedangkan kompetensi etik dan legal ditunjukkan oleh kemampuan perawat untuk bertindak mandiri sedemikian rupa secara konsisten dengan dorongan moral dari dirinya dan tanggung jawab peran profesionalnya dalam melaksanakan pelayanan keperawatan (PPNI, 2010).

Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada klien. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi.

Proses keperawatan merupakan suatu siklus yang terus berlanjut, proses keperawatan diawali dengan kegiatan pengkajian saat pasien masuk rumah sakit (Naciri, Hajji, Radid, Kharbach, & ..., 2022). Pengkajian bertujuan untuk menggali informasi yang penting, yang akan digunakan untuk menyusun diagnosa keperawatan setelah melalui proses analisa data. Setelah tersusun diagnosa, maka disusun suatu rencana tindakan keperawatan sesuai kebutuhan pasien dan masalah yang ada. Implementasi adalah langkah nyata dari perencanaan tindakan yang dilanjutkan evaluasi. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah tindakan yang dilakukan efektif atau tidak dalam mengatasi masalah pasien (Shen et al., 2022).

Hasil penelitian di RSUD dr. R. Koesma Tuban terdapat perbedaan dengan survei yang menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Perbedaan hasil survei dengan hasil penelitian di rumah sakit disebabkan karena: Instrumen pengukuran kinerja perawat di lapangan pada saat survei dengan pada saat penelitian berbeda pada sub variabel. Pengukuran kinerja hanya dilakukan secara cross sectional yang artinya pengukuran hanya sekali pengukuran. Hal ini jelas tidak bisa melihat atau membandingkan perbedaan kinerja hasil pengukuran saat ini dengan kinerja sebelumnya.

Selain itu peningkatan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan ini kemungkinan besar di pengaruhi oleh karakteristik responden (usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, pekerjaan, dan lama bekerja) yang dapat dijelaskan bahwa usia bahwa sebagian besar responden berusia 26 – 30 tahun dan jenis kelamin sebagian besar perempuan. Hal ini dapat sesuai dengan hasil penelitian (Basiony & ..., 2023), bahwa ketidakpuasan kinerja seseorang timbul pada usia kurang dari 20 tahun lebih menekankan pada jam kerja, teman kerja, kondisi kerja, pengembangan diri serta pengalaman. Sedangkan pada jenis kelamin menentukan motivasi kerja pada jenis-jenis pekerjaan tertentu. Hasil ini menunjukkan bahwa jenis kelamin juga mempunyai efek yang signifikansi terhadap kinerja yang baik.

Menurut tingkat pendidikan terakhir didapatkan dari RSUD dr. R. Koesma Tuban bahwa responden sebagian besar S1 Ners, dimana dijelaskan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut (Shen et al., 2022) bahwa untuk mencapai kesuksesan dalam

bekerja, seseorang dituntut mempunyai pendidikan yang lebih tinggi.

Selain faktor usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan, maka faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan dalam ketrampilan bekerja yaitu motivasi. Hal ini sesuai dengan Teori Atribusi yang menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan dasar (pengetahuan, daya intelegensi, sikap, dan keterampilan yang tinggi tetapi motivasi rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya jika perawat mempunyai motivasi tinggi tetapi kemampuan dasarnya rendah, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Berdasarkan pekerjaan bahwa sebagian besar responden berstatus pegawai kontrak. Dimana yang pegawai kontrak merupakan status pegawai yang mana masih mengkhawatirkan, karena pegawai yang berstatus pegawai kontrak belum aman yang sewaktu-waktu bisa di skors bahkan dikeluarkan dari rumah sakit. Berdasarkan status pegawai kontrak tersebut, maka setiap perawat akan berusaha bekerja sebaik mungkin.

Berdasarkan uraian diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang sebagian besar masih produktif, tingkat pendidikan perawat yang relatif tinggi dan lama bekerja yang relatif masih 6 - 15 tahun. Selain itu faktor organisasi antara lain : kepemimpinan yang baik, organisasi yang jelas, serta sistem imbalan yang sesuai dan pemberian pengembangan diri bagi perawat yang berstatus pendidikan terakhir

S1 Ners. Dari inilah sangat penting berperan dalam kinerja perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban yang relatif baik. Sehingga sangat penting bagi masyarakat karena pelayanan tindakan keperawatan yang diberikan adalah untuk memenuhi tujuan layanan kesehatan yang optimal sesuai dengan tugas dan wewenang perawat sebagai standar profesi.

Analisis Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami self efficacy tinggi dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan baik.

Setelah dilakukan pengumpulan data, pengkodean, tabulasi data, dan dilakukan analisa

data dengan menggunakan uji korelasi yaitu uji spearmen dengan hasil Approximate Significance = 0.004 (p value) dimana $p < 0,05$ maka H^1 diterima, yang berarti ada Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban Tahun 2022. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Idahsari, 2019) dengan judul “ Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di IGD Dan ICU-ICCU RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen”. Self efficacy berperan penting dalam organisasi terkait dengan kinerja (Job Performance). Beberapa penelitian meta analisis menyatakan bahwa self efficacy berhubungan sangat kuat dengan kinerja.

Hasil persentase didapatkan sebagian besar perawat memiliki self efficacy tinggi. Perawat yang mempunyai self efficacy tinggi mempunyai kinerja yang lebih baik dan mampu melaksanakan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Perawat lebih komitmen terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Lee mendapatkan hasil bahwa self efficacy berkorelasi positif terhadap kinerja (Qtait, n.d.)

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Ruang Rawat Inap Di RSUD dr. R. Koesma Tuban dapat disimpulkan bahwa self efficacy masuk dalam kategori tinggi adalah seorang perawat yang memiliki self efficacy tinggi tidak akan mudah mengalami stress meskipun dengan rutinitas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, jam kerja yang cukup panjang, dan beban kerja yang sangat banyak. Perawat yang memiliki keyakinan dan motivasi yang tinggi bahwa ia mampu untuk menyelesaikan tugas tersulit sekalipun. Perawat juga percaya mampu untuk mengontrol ancaman stressor yang datang baik dari diri sendiri maupun lingkungan sekitar, sehingga perawat memiliki strategi koping yang efektif. Sebaliknya, jika perawat yang merasa tidak yakin dengan kemampuannya cenderung mudah cemas dan mudah menyerah dalam menghadapi hambatan dalam melaksanakan kinerja terutama dalam tugas melaksanakan asuhan keperawatan, sehingga membuat pelaksanaan asuhan keperawatan yang kurang optimal. Perawat tidak akan melakukan upaya apapun untuk mengatasi hambatan yang ada, karena percaya bahwa tindakan yang mereka lakukan tidak akan membawa pengaruh.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Self Efficacy yang dialami perawat ruang rawat inap RSUD dr.R.Koesma Tuban sebagian besar mempunyai self efficacy yang berada pada kategori tinggi. Sebagian besar kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban berada pada kategori baik, serta terdapat hubungan Self Efficacy dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD dr. R. Koesma Tuban.

5. REFERENSI

- Ahmed, N. M. E., Elsayed, A. M., ragab, H., & Mohamed, N. S. (2021). Effect of health promotion instructions regarding iron deficiency anemia on young pregnant women's knowledge and practice :)A pre and post study). *Egyptian Journal of Health Care*, 12(3), 48–63. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2021.183803>
- Basiony, M. R. A., & ... (2023). Relation between Workplace Violence among Staff Nurses And Their Self-Esteem. ... of *Health Care*. Retrieved from https://ejhc.journals.ekb.eg/article_294243.html
- Bu, M., Ma, H., Zhai, H., Ma, Y., & Xu, N. (2022). Role of self-efficacy in nursing organizational climate: A way to develop nurses' humanistic practice ability. ... of *Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13516>
- Choi, J., Gu, M., Oh, S., & Sok, S. (2022). Relationship between end-of-life care stress, death anxiety, and self-efficacy of clinical nurses in South Korea. ... of *Environmental Research and Public Health*. mdpi.com. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1082>
- Huwae, L., Hehanussa, D. R. G., & ... (2020). PENGARUH STRES TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES PULAU BURU. *PAMERI: Pattimura* Retrieved from [<ri/article/view/2747>](https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pame</p></div><div data-bbox=)

- KARACAN, Y., & YILDIZ, H. (2022). Nursing education and stress. *Turkish Journal of Internal Medicine*. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/tjim/issue/68281/879755>
- Lim, S., Song, Y., Nam, Y., Lee, Y., & Kim, D. (2022). Moderating effect of burnout on the relationship between self-efficacy and job performance among psychiatric nurses for COVID-19 in National Hospitals. *Medicina*. mdpi.com. Retrieved from <https://www.mdpi.com/1648-9144/58/2/171>
- Qtait, M. (n.d.). International Journal of Africa Nursing Sciences. *Researchgate.Net*. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Mohammad-Qtait/publication/369534761_Head_Nurses'_Leadership_Styles_and_Nurses'_Performance_systematic_review/links/64341753609c170a130985d9/Head-Nurses-Leadership-Styles-and-Nurses-Performance-systematic-review.pdf
- Shen, J., Guo, Y., Chen, X., Tong, L., Lei, G., & Zhang, X. (2022). Male nurses' work performance: A cross sectional study. *Medicine*. ncbi.nlm.nih.gov. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9351874/>
- Takashiki, R., Komatsu, J., Nowicki, M., & ... (2023). Improving performance and SELF-EFFICACY of novice nurses using hybrid SIMULATION-BASED mastery learning. ... *Journal of Nursing* <https://doi.org/10.1111/jjns.12519>
- Yuliaty, F. (2022). Q QUALITY OF WORK LIFE, KAIZEN CULTURE, JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Jurnal Khazanah Intelektual*. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Jambi. <https://doi.org/10.37250/newkiki.v5i3.142>

